

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSUD SYEKH YUSUF KAB.GOWA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar**

Oleh

NURFADILLAH

NIM. 70300109055

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR
JURUSAN KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UIN ALAUDDIN MAKASSAR

2013

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 30 Juli 2013

Penyusun,

NURFADILLAH
NIM:70300109055



KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji hanya milik Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia dan kekuatan dari-Nya sehingga skripsi dengan judul: **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Syech Yusuf Kab. Gowa”**, dapat diwujudkan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan pujian dan rasa syukur kepada-Nya sebanyak makhluk yang diciptakan-Nya, seberat Arasy-Nya dan sebanyak tinta yang dipergunakan untuk menulis kalimatnya.

Sholawat dan salam kepada Rasulullah SAW sebagai satu-satunya uswah dan qudwah dalam menjalankan aktivitas keseharian di atas permukaan bumi ini, juga kepada keluarga beliau, para sahabatnya dan orang-orang mu'min yang senantiasa istiqomah meniti jalan hidup ini hingga akhir zaman dengan islam sebagai satu-satunya agama yang diridhoi Allah SWT. Segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang senantiasa menghiasi segala keluh dan kesah yang harus diungkapkan.

Atas terselesainya skripsi ini, maka izinkanlah penulis menghaturkan sembah sujud sedalam-dalamnya serta terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang tua tercinta, **Ayahanda Muddin Lemba., SP dan Ibunda Hasnah**, atas semua doa, dorongan semangat, inspirasi, serta segala bantuan baik moril maupun materilnya selama studi yang senantiasa ikut menemani setiap mata kuliah yang penulis jalani. Terima kasih yang sedalam-

dalamnya kepada saudaraku tersayang **Fitriani, Umy Kalsum, dan Afied Akhmad** serta segenap keluarga besar penulis atas do'a restu, kasih sayang serta nasehatnya selama ini sehingga penulis jadikan motivasi dalam menghadapi tantangan dan rintangan.

Terselesainya penulisan skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan segala pihak. Sehingga perkenankanlah penulis mengucapkan **terima kasih yang setinggi-tingginya** kepada **Ibunda DR. Nur Hidayah, S.Kep., Ns., M.Kes.** selaku Pembimbing I dan **Ibunda Erfina., S.Kep., Ns., M.Kep.** selaku pembimbing II, yang selalu memberi motivasi dan telah sangat baik dengan penuh keikhlasan, kesabaran dan ketulusan hati meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan arahan serta bimbingannya kepada penulis untuk hasil karya yang terbaik. Kepada **Ibunda Penguji, Hj. Saenab Dasong., S.Kep., Ns., M.Kep.** selaku Penguji I dan **Ayahanda, Dr. Nurman Said., MA.** selaku Penguji II terima kasih banyak atas saran, kritikan, arahan serta bimbingannya yang diberikan kepada penulis sehingga menghasilkan karya yang terbaik.

Penulis juga merasa sangat pantas untuk mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Prof. DR. H. A. Qadir Gassing HT, MS** selaku rektor UIN Alauddin Makassar.
2. **Prof. Dr. H. Ahmad M. Sewang., M.A.** selaku Pejabat Sementara Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.

3. **Para wakil dekan** Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan seluruh staf yang telah membantu penulis selama melaksanakan pendidikan di kampus
4. Ibu **DR. Nur Hidayah, S.Kep., Ns., M.Kes**, selaku ketua Program Studi S1 keperawatan yang telah memberikan kesempatan dan motivasi yang besar kepada kami untuk menyelesaikan Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
5. **Pegawai-pegawai prodi** yang baik, **Kak Ramlan** terima kasih atas kesabarannya dan kebaikannya dalam membantu penulis dalam hal surat persuratan.
6. **Bapak dan Ibu Dosen** Jurusan Keperawatan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah berjasa mengajar dan mendidik penulis dari awal pendidikan hingga penulisan skripsi ini.
7. **Direktur RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa** yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
8. **Para kepala ruangan ruang perawatan bedah, interna dan anak, kak niar, kak ati** yang telah menerima kuesioner penulis dengan baik saat penelitian di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
9. Terkhusus untuk sahabat-sahabat penulis yang luar biasa **MY Ayang-Ayang (Tiwi,Eyok,Fity,Wiwi)**. Terima Kasih sudah selalu ada di saat suka dan duka sahabat, terima kasih sudah membuat hari-hari penulis menjadi indah dan berwarna.

10. Buat **Moh. Noer Mubaraq MR., SH.** Terima kasih.
11. Keponakan penulis **Vindy Reski Rayanti** yang selalu menemani penulis di rumah dan menghibur penulis pada saat penat dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan **Keperawatan UIN Alauddin Makassar**, angkatan 2009 **Kelas B** atas segala waktu yang telah kita jalani bersama atas support dan persaudaraan yang indah, semoga akan abadi selamanya.
13. Serta semua pihak yang telah membantu penulis yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tiada karya yang sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari penyempurnaan skripsi ini selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Makassar, 2 Juli 2013

Penyusun

NURFADILLAH

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1-5
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6-31
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi.....	6
B. Tinjauan Umum Tentang Gaya Kepemimpinan	19
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL.....	32-34
A. Kerangka Konsep.....	32
B. Defenisi Operasional.....	33
C. Hipotesis	33
BAB IV METODE PENELITIAN.....	35-41
A. Desain Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel Penelitian	35

C. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
D. Cara Pengumpulan Data	36
E. Proses Pengambilan Data.....	36
F. Instrumen Penelitian	37
G. Pengolahan Data	38
H. Analisa Data.....	39
I. Etika Penelitian	40
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42-62
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan.....	52
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	62-63
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 5.1 : Distribusi responden berdasarkan Usia.....	45
Tabel 5.2 : Distribusi frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 5.3 : Distribusi frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 5.4 : Distribusi frekuensi berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 5.5 : Distribusi Frekuensi berdasarkan Unit Bekerja	47
Tabel 5.6 : Distribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	47
Tabel 5.7 : Distribusi Motivasi Kerja Perawat.....	48
Tabel 5.8 : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Bedah RSUD Syech Yusuf Kab. Gowa	49
Tabel 5.9 : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Syech Yusuf Kab. Gowa	50
Tabel 5.10 : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Anak RSUD Syech Yusuf Kab. Gowa	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian 32



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 2 Lembar Kuesioner
- Lampiran 3 Item Identitas Responden
- Lampiran 4 Identitas Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Program SPSS dan Tabel Frekuensi
- Lampiran 6 Lembar Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 7 Lembar Pengesahan Seminar Hasil
- Lampiran 8 Lembar Pengesahan Ujian Tutup
- Lampiran 9 Lembar Persetujuan Penelitian
- Lampiran 10 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 11 Surat Izin Penelitian



ABSTRAK

Nama : Nurfadillah

Nim : 70300109055

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Dewasa ini, jika motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Syekh Yusuf Kab.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai bulan Juli 2013. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan bedah, interna dan anak RSUD Syekh Yusuf Gowa. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Deskriptif Analitik*. Dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang. Untuk memperoleh informasi dari responden, peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner.

Dari hasil penelitian di dapat bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan adalah demokratis dan motivasi kerja perawat tinggi. Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di ruang perawatan bedah, diukur dengan menggunakan uji *Fisher Exact Test* $\rho = 0,020 (\rho < \alpha 0,05)$. Dan analisa hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan interna, diukur dengan menggunakan uji *Fisher Exact Test* $\rho = 0,025 (\rho < \alpha 0,05)$. Di ruang perawatan anak diukur dengan uji *Fisher Exact Test* $\rho = 0,077 (\rho > \alpha 0,05)$.

Ini menunjukkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah dan interna dan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja di ruang perawatan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Disarankan bagi pihak rumah sakit Syekh Yusuf diharapkan para kepala ruang perawatan agar bisa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk mendapatkan motivasi kerja perawat yang tinggi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan, mengatur, dan menggerakkan karyawan dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya pada pasien melalui asuhan keperawatan (Arwani, 2005). Proses pelaksana pelayanan keperawatan melalui upaya perawat untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa nyaman kepada keluarga dan masyarakat (Gillis, 1985).

Arwani (2005) menjelaskan bahwa perawat merupakan salah satu pelaksana pelayanan kesehatan dirumah sakit. Dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya kepada pasien, merupakan suatu standar sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan tersebut. Faktor lain adalah sumber daya perawat, upah yang diterima, fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja, kesadaran akan tujuan pekerjaan, hubungan antara manusia harmonis, pembagian tugas dan tanggung jawab, minat kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, kepribadian dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin.

Kepemimpinan adalah bagaimana melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual. Peran kepemimpinan merupakan sebagai penengah dimana tanggung jawab utama manager perawat adalah merencanakan, mengorganisasi, memotivasi dan mengendalikan kerja para

perawat dan tenaga penunjang kesehatan lainnya dalam memberikan layanan keperawatan (Monica, 1998).

Banyak definisi mengenai kepemimpinan yang mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini mempengaruhi dan sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturisasi aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi (Joamla, 2008).

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memahami kesuksesan kepemimpinan tersebut, dalam hubungan dimana kita memusatkan perhatian dan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin kerja (Winardy, 2000). Pendekatan tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan atau digunakan untuk memahami suksesnya suatu pekerjaan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Thoha, 2007).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Hasil penelitian Layari Tarigan (2004) yang melakukan penelitian di bagian ruang bedah Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan menemukan bahwa 46 persen perawat tidak memiliki motivasi kerja di sebabkan karena gaya kepemimpinan kepala ruangan. Komunikasi dengan kepala ruangan tidak baik, Kepala ruangan kurang memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana mudah bosan, merasa tidak puas terhadap sesuatu yang salah dan beban kerja yang diberikan. Perawat pelaksana merasa tidak mempunyai perasaan secara emosional terhadap masalah dan kebutuhan orang lain dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan, serta faktor lain yaitu umur dan lama kerja dan juga lingkungan psikososial yaitu hubungan personal.

Dewasa ini, jika motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Berdasarkan *survey* awal ditemukan fenomena bahwa kepala ruangan kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan kurang memberi *reward* (penghargaan) terhadap kinerja perawat pelaksana sehingga mereka kurang termotivasi dalam bekerja.

Jumlah perawat yang berada di ruang perawatan bedah, interna dan anak Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa totalnya adalah 58 orang, yang terdiri dari 1 kepala ruangan, 1 ketua tim A, 1 ketua tim B, 1

pegawai administrasi di masing-masing ruang perawatan yang ditemukan dari data awal peneliti.

Dengan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat di simpulkan pertanyaan sebagai berikut: Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah, interna dan anak Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.

2. Tujuan Khusus

1. Diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.
2. Diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan interna Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.

3. Diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan anak Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian berikutnya terutama yang berhubungan dengan penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

2. Praktek Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data tambahan untuk mengetahui bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

3. Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf

Dengan diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah maka dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kepala ruangan untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Walgito (2004), motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau *to move*. Karena itu motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat atau merupakan *driving force*.

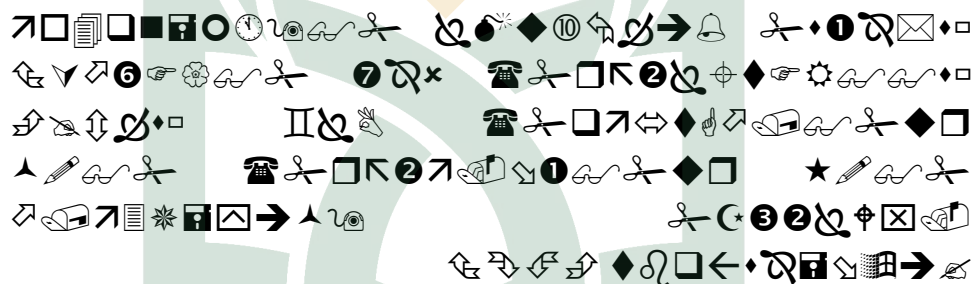
Motif sebagai pendorong pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi saling kait mengait dengan faktor-faktor lain. Hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut motivasi. Kalau orang ingin mengetahui mengapa orang berbuat atau berperilaku ke arah sesuatu seperti yang dikerjakan, maka orang tersebut akan terkait dengan motivasi atau perilaku yang termotivasi (*motivated behavior*).

Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi itu mempunyai 3 aspek, yaitu:

- a. Keadaan terdorong dalam diri organisme (*a driving state*), yaitu kesiapan bergerak karena kebutuhan misalnya kebutuhan jasmani, karena keadaan lingkungan, atau karena keadaan mental seperti berpikir dan ingatan.
- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan ini dan,
- c. *Goal* atau tujuan yang dituju oleh perilaku tersebut.

Pada umumnya motivasi mempunyai sifat siklas (melingkar), yaitu motivasi timbul, memicu perilaku tertuju kepada tujuan (*goal*), dan akhirnya setelah tujuan (*goal*) tercapai, motivasi itu berhenti. Tetapi itu akan kembali ke keadaan semula apabila ada sesuatu kebutuhan lagi. Pada tahap pertama timbulnya keadaan pemicu (*driving state*). Istilah *drive* dorongan atau picu biasanya digunakan bila motif yang timbul itu berdasarkan kebutuhan biologis atau fisiologis. *Drive* ini timbul dapat karena organisme itu merasa ada kekurangan dalam kebutuhan (*needs*).

Allah berfirman dalam Q.S Al Jumu'ah/10:62



Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staf melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suyanto, 2009).

2. Islam sebagai landasan dalam bekerja

Landasan bekerja yang dimaksud disini adalah nilai-nilai dasar Islam yang menjadi tempat berpijak dalam membangun dan memulai kerja. Adapun landasan-landasan dalam bekerja tersebut adalah (Kaelany, 2000):

a. Merasa terpantau.

Merasa terpantau artinya menyadari sesungguhnya bahwa segala apa yang kita kerjakan tidak pernah lepas dalam rekaman dan penglihatan Yang Maha Kuasa. *"Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun niscaya dia akan melihat (balasannya). Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarrahpun niscaya akan melihat (balasan) nya pula."* (Q.S. 99 : 7-8). Landasan moral yang pertama ini sebenarnya menyadarkan diri kita bahwa Allah swt pasti melihat dan membalas amal perbuatan sekecil apapun. Kesadaran ini sangat penting untuk memimpin dan membimbing perilaku kita agar selalu beraktivitas dalam kebenaran. Yang lebih penting lagi adalah untuk menahan keinginan syahwat kita untuk tidak berbuat hal-hal yang tercela dalam memperoleh penghasilan.

b. Jujur

Jujur adalah kesucian nurani yang memberi jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa dipercaya dan tidak mau berbuat dusta.

c. Amanah (dapat dipercaya karena jujur).

Penerimaan amanah sebenarnya telah memiliki landasan moral yang amat mulia, yaitu dipercaya orang karena kejujurannya. Kepercayaan ini hendaknya dijadikan sebagai landasan dalam bekerja. Landasan moral ini bisa disadari secara sungguh-sungguh akan membentuk perilaku jujur dalam pribadinya. Bukan sesuatu yang mustahil bila orang tersebut akan terus menjadikan sifat jujur menghiasi aktivitas dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari. *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. Dan ketahuilah, bahwa hartamu dan anak-anakmu hanyalah sebagai cobaan dan sesungguhnya disisi Allah pahala yang besar."*(Q.S. 8 : 27-28).

d. Takwa.

Takwa adalah sikap waspada manusia untuk menjaga dirinya dari kemurkaan Allah dengan jalan tidak menganiaya dirinya sendiri dan orang lain. Takwa sering dikenal sebagai *"Imtisali bi awamirihi nawahihi"* (melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan segala sesuatu yang di larang agama). Seseorang yang beragama, bagaimanapun status, posisi, dan fungsinya dia harus bertakwa kepada Allah swt.

3. Unsur-unsur motivasi

Unsur-unsur motivasi menurut Walgito (2004) terdiri dari :

- a. Motivasi merupakan suatu tenaga dinamis manusia dan munculnya memerlukan rangsangan baik dari dalam maupun dari luar.
- b. Motivasi seringkali di tandai dengan perilaku yang penuh gengsi.
- c. Motivasi merupakan reaksi pilihan dari beberapa alternatif pencapaian tujuan.
- d. Motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan dalam diri manusia.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi di bagi menjadi 2 jenis (Walgito, 2004) yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang datangnya dari dalam diri individu itu sendiri contohnya: niat, semangat, dan pengalaman.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan.

Dalam diri manusia terdapat 2 motivasi, yakni :

a. Motivasi primer

Motivasi primer adalah motivasi yang tidak dipelajari dan secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis.

b. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang ditemukan secara dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial (Notoatmodjo, 2007).

5. Teori Motivasi

Menurut Notoatmodjo (2007), para ahli merumuskan konsep atau teori tentang motivasi, diantaranya yaitu:

a. *Teori Mc Clelland*

Teori ini menjelaskan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Motif ini sering disebut dengan motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis, sehingga mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologis seperti makan, minum, seksualitas dan kebutuhan-kebutuhan biologis yang lain. Motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi sosial.

Motif sosial dapat dibedakan menjadi 3 motif yaitu:

1) Motif Berprestasi

Berprestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya

secara maksimal. Dalam memperoleh hasil yang lebih baik realitanya tidak mudah dan banyak kendala, oleh sebab itu perlu dorongan untuk berusaha mengatasi kendala tersebut dengan memelihara semangat belajar yang tinggi, sehingga motif berprestasi adalah dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan kepada ukuran keunggulan dibanding dengan standar ataupun orang lain.

2) Motif Berafiliasi

Motif berafiliasi adalah kebutuhan atau dorongan manusia untuk menjadi bermakna interaksinya dengan manusia yang lain (sosial). Agar kebutuhan berafiliasi ini terpenuhi, maka harus menjaga hubungan baik dengan orang lain.

3) Motif Berkuasa

Motif berkuasa adalah dorongan manusia untuk berusaha mengarahkan perilaku seseorang atau manusia lain untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, seperti kekuasaan dengan cara mengontrol atau mengawasi orang lain.

b. *Teori Mc Gregor*

Dalam penelitiannya, *Mc Gregor* menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini bertolak dari anggapan bahwa : 1) Ada juga manusia yang tidak senang bekerja; 2)

pada umumnya manusia cenderung sesedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja; 3) pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat.

Teori Y yang bertumpu pada pandangan atau pendekatan baru ini beranggapan bahwa; 1) Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif; 2) pada dasarnya manusia itu tidak malas bekerja, tapi suka bekerja; 3) pada umumnya manusia itu dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya; 4) pada umumnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi; 5) pada umumnya manusia selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran.

c. *Teori Herzberg*

Teori motivasi ini dikenal dengan teori motivasi ‘dua faktor’ (*Herzberg's two factors motivation theory*). Jadi menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, antara lain:

- 1) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*Satisfier*) atau faktor motivasional.

Faktor ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang seperti serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan belajar tercapai, maka akan menggerakkan tingkat motivasi atau kepuasan ini antara lain; prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tanggung

jawab (*responsibility*), kesempatan untuk maju (*possibility of growth*), dan pekerjaan itu sendiri (*work*).

- 2) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau *hygiene factor* .

Faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniyah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*dissatisfaction*). Faktor *higienes* ini meliputi kondisi fisik lingkungan (*physical environment*), hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*) kebijakan dan administrasi (*policy and administration*), dan pengawasan (*supervision*), dan keamanan (*safety*).

Allah berfirman dalam Q.S Al-Mulk/15:67



Terjemahnya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

6. Ciri-Ciri Motivasi dalam Perilaku

Menurut Purwanto (2002) ada lima ciri-ciri motivasi dalam perilaku.

- a. Penggerak perilaku menggejala dalam bentuk tanggapan-tanggapan yang bervariasi. Motivasi tidak hanya merangsang suatu perilaku tertentu saja, tetapi merangsang berbagai kecenderungan berperilaku yang memungkinkan tanggapan yang berbeda-beda.
- b. Kekuatan dan efisiensi perilaku mempunyai hubungan yang bervariasi dengan kekuatan determinan. Rangsangan yang lemah mungkin menimbulkan reaksi hebat atau sebaliknya.
- c. Motivasi mengarahkan perilaku pada tujuan tertentu.
- d. Penguatan positif (*positive reinforcement*) menyebabkan suatu perilaku tertentu cenderung untuk diulangi kembali.
- e. Kekuatan perilaku akan melemah bila akibat dari perbuatan itu bersifat tidak enak.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori *Herzberg* ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

a. Faktor Intrinsik

1) Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Seorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a) Perasaan senang bekerja,
- b) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan,

- c) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan.
- 2) Sikap positif. Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:
 - a) Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi,
 - b) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan,
 - c) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi,

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik motivasi kerja meliputi :

1) Upah atau gaji

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian kinerja sesuai target yang ditentukan perusahaan.

2) Keamanan kerja

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan

kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

3) Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4) Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

5) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk memimpin perawat pelaksana akan mempengaruhi semangat kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan.

6) Suasana kerja

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

8. Prinsip Kepala Ruangan Dalam Memotivasi Kerja Perawat

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, antara lain (Suarli & Bahtiar, 2009) :

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

c. Prinsip pengakuan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai/bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/ bawahannya, dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

B. Tinjauan Umum Tentang Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian

Menurut Suarli dan Bahtiar (2009), kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari. Pengertian lain tentang kepemimpinan ialah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan.

Firman Allah dalam Q.S. Al Anbiyaa'/21:73



Terjemahnya:

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.”

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. Dasar yang sering digunakan untuk mengelompokkan gaya kepemimpinan adalah (1) tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin, (2) kewajiban pemimpin, dan (3) falsafah yang dianut oleh pemimpin.

Dalam kitab *Riyadussholihin* di jelaskan:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ ، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : كُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ ، فَلَا مُمِرَّ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ ، وَهُوَ مَسْئُولٌ ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا ، وَهِيَ مَسْئُولَةٌ ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ ، وَهُوَ مَسْئُولٌ ، أَلَا فِكْلَكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ .

Artinya:

Dari Abdullah bin Umar, bahwasanya Nabi SAW bersabda :

“Ketahuilah...Setiap dari kalian adalah pemimpin yang akan di mintai pertanggung jawabannya, seorang imam adalah pemimpin bagi masyarakatnya dan akan di mintai pertanggung jawabannya tentang keimpinannya. seorang suami adalah pemimpin bagi keluarga dan ia bertanggung jawab terhadap keluarganya, seorang istri adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan anak-anaknya dan ia bertanggung jawab terhadap mereka,seorang pembantu adalah pemimpin bagi harta tuannya dan ia bertanggung jawab terhadapnya, setiap kalian adalah pemimpin dan tiap kalian mempunyai tanggung jawab terhadap yang di pimpinnya”. (HR.AbuDaud:2930)

2. Kegiatan Kepemimpinan

Kegiatan kepemimpinan dalam keperawatan mencakup banyak hal. Kegiatan tersebut mencakup cara mengarahkan, menunjukkan jalan, menyupervisi, mengawasi tindakan anak buah, mengoordinasikan kegiatan yang sedang atau akan dilakukan, dan mempersatukan usaha dari berbagai individu yang memiliki karakteristik yang berbeda.

Dengan demikian, kegiatan kepemimpinan selalu bersinggungan dengan kegiatan dalam manajemen. Kepemimpinan paling sedikit mencakup empat hal yang terkait dengan kegiatan manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengendalian (Arwani & Supriyatno, 2005) :

a. Perencanaan

Dalam kegiatan perencanaan, kepemimpinan diarahkan pada kegiatan yang menyangkut pengenalan masalah yang terjadi di lingkungan kerja dalam area kepemimpinan : penetapan tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk pemecahan masalah yang ada, termasuk pengembangan dari tujuan tersebut dalam uraian bagaimana tujuan dan sasaran yang ditentukan tersebut akan dicapai.

Perencanaan yang baik akan menentukan keberhasilan kegiatan dan pencapaian tujuan serta menghindari “keterperangkapan” dalam “ketidaksiapan” dari seluruh komponen kepemimpinan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan ini dilakukan melalui pelibatan semua sumber daya yang ada dalam suatu sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, seorang pimpinan harus mampu memasukkan semua unsur manusia dan situasi ke dalam suatu sistem yang ada, dan mengatur mereka dengan kemampuan “kepemimpinannya” sedemikian rupa sehingga kelompok mampu melakukan pekerjaan yang diberikan secara baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menghadapi kondisi demikian seorang pimpinan paling tidak memiliki empat kapabilitas, yaitu cerdas (*intelligent*), matang sosial dan luas pengetahuan (*social maturity and breath*), memiliki motivasi yang baik (*inner motivation*), dan kemampuan yang memadai dalam berhubungan dengan orang lain (*human relation attitude*).

c. Motivasi

Kegiatan ketiga kepemimpinan merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dan kualitas pencapaian tujuan yaitu motivasi. Motivasi ini menjadi penting karena dapat meningkatkan kapasitas pekerjaan seseorang sekitar 60-70 persen.

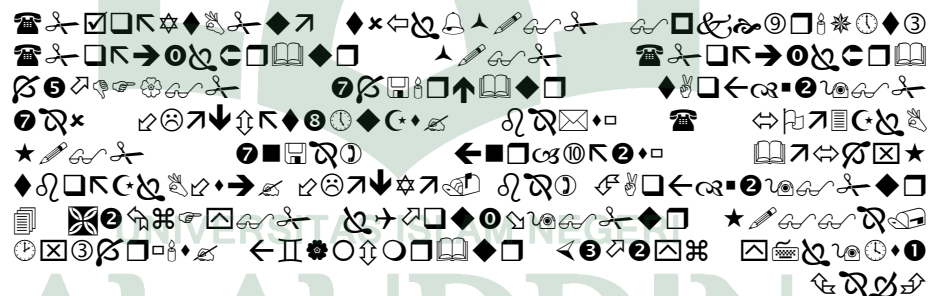
Berdasarkan penelitian *Harvard* dan *James* diperoleh hasil bahwa karyawan yang dalam setiap jamnya dapat mempertahankan pekerjaannya dengan hanya bekerja 20-30 persen dari kapasitas yang diberikan meningkat menjadi 80-90 persen setelah dilakukan motivasi dari pimpinannya. Dengan dasar ini maka seorang pimpinan harus

memiliki pengetahuan yang cukup tentang motivasi dan teori-teori yang mendasarinya agar mampu memotivasi karyawan secara benar.

d. Pengendalian

Pengendalian berguna untuk menentukan kegiatan yang akan datang. Pengendalian merupakan kegiatan mengumpulkan umpan balik dan hasil-hasil yang secara benar periodik ditindak lanjuti dalam rangka membandingkan hasil yang diperoleh dengan perencanaan yang dibuat. Jika terjadi kesenjangan, seorang pimpinan dapat melakukan upaya penggalan masalah yang menyebabkan kondisi tersebut lantas melakukan beberapa penyesuaian dalam perencanaan yang akan datang.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah An-Nisaa' (59)



Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-Nisaa' 59).

3. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain (Suyanto, 2009) :

a. Karakteristik pribadi

Karakter pimpinan keperawatan sangat berpengaruh terhadap proses kepemimpinan yang dijalankannya. Berikut ini adalah beberapa karakteristik kepemimpinan keperawatan yang efektif :

1) Jujur

Kejujuran merupakan karakter mutlak yang harus dimiliki oleh pimpinan keperawatan agar dapat menjalankan proses kepemimpinan dengan baik dan benar.

2) Terbuka

Pimpinan keperawatan mau menerima masukan, saran dan kritik baik dari perawat maupun dari tim kesehatan lain guna meningkatkan kemampuan diri. Keterbukaan seorang pimpinan dapat dilihat secara langsung pada kemampuannya berkomunikasi dengan bawahan. Semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka seorang pimpinan akan semakin terbuka.

3) Terus belajar

Sebagai seorang pimpinan, seharusnya terus belajar baik secara formal maupun informal untuk mengikuti perkembangan ilmu dan pengetahuan keperawatan serta perkembangan teknologi terkini

dalam bidang keperawatan. Demikian juga dalam pengetahuan teknologi elektronik dan digital medis maupun teknologi lain yang mendukung keperawatan seperti teknologi komputer dan informasi.

4) *Entrepreneur* (Wira Usaha)

Entrepreneur adalah sikap wira usaha yang harus dikembangkan oleh pemimpin keperawatan. Sebagaimana kita pahami bahwa keperawatan adalah sebuah profesi yang menawarkan jasa pelayanan keperawatan dimana saat ini harus dikembangkan dengan menggunakan pendekatan wira usaha. Dengan menerapkan sikap *entrepreneur*, maka pelayanan keperawatan akan dapat memenuhi tuntutan masyarakat terkini.

5) Disiplin

Pasien sebagai penerima pelayanan keperawatan akan dilayani dengan baik dan profesional manakala perawat memiliki disiplin yang tinggi. Keselamatan pasien akan terjamin jika asuhan keperawatan diberikan oleh perawat yang disiplin. Kedisiplinan perawat akan mudah tercipta jika pimpinan perawatan juga memiliki kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu kedisiplinan adalah salah satu sikap mutlak yang harus dimiliki oleh pimpinan keperawatan yang sejak menjalani pendidikan keperawatan hingga bertugas sebagai pimpinan mutlak terus ditegakkan.

6) Intelegen

Faktor kemampuan berpikir merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam proses kepemimpinan. Dengan kepemimpinan intelegen yang tinggi maka diharapkan pemimpin dapat menjalankan kepemimpinannya dengan berbagai pendekatan keilmuan yang dimiliki sehingga masalah dapat diatasi dan dipertanggungjawabkan baik secara ilmiah maupun praktis.

Kemampuan intelegen tidak hanya menyangkut keilmuan tetapi juga kemampuan pengendalian emosional dan kemampuan spiritual. Dengan demikian diharapkan proses kepemimpinan yang dijalankan dapat terlaksana secara komprehensif.

b. Kelompok yang dipimpin

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya dipengaruhi oleh kelompok yang dipimpinnya. Semakin besar kelompok yang dipimpin semakin sulit menjalankan kepemimpinan. Oleh karena itu agar memudahkan proses kepemimpinan maka perlu dilakukan pembagian tugas kepemimpinan kepada unit-unit atau tim.

Kita melihat bahwa hal tersebut saat ini banyak dikembangkan di beberapa rumah sakit dengan dibentuknya unit-unit pelayanan keperawatan spesialisasi dan dikembangkan metode pemberian asuhan keperawatan menggunakan metode penugasan TIM dan metode kasus.

Selain besarnya kelompok, maka jumlah perawat yang menjadi anggota kelompok juga akan mempengaruhi proses kepemimpinan yang

dijalankan. Rentang kendali (*span of control*) pada staf sangat luas sehingga tidak terjangkau.

Sehingga saat ini penggunaan berbagai metode penugasan dalam pemberian asuhan keperawatan diterapkan agar memudahkan seorang kepala ruang perawatan dalam mengendalikan staf perawatan. Dengan rentang kendali yang terjangkau proses kepemimpinan dan manajemen dapat dilaksanakan dengan maksimal.

c. Situasi yang dihadapi

Beberapa situasi ruang perawatan berikut ini akan mempengaruhi proses kepemimpinan dalam pelayanan asuhan keperawatan yaitu :

- 1) Kemampuan dan pengalaman anggota
- 2) Peraturan dan kebijakan rumah sakit

4. Bentuk atau gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut *Lippits* dan *K. White* dibagi menjadi dua bagian yaitu (Nursalam, 2011):

a. Kepemimpinan otoriter

Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberikan

hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri antara lain:

- 1) Wewenang mutlak berada pada pimpinan,
 - 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan,
 - 3) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan,
 - 4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan,
 - 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat,
 - 6) Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan,
 - 7) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat,
 - 8) Tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif.
- b. Kepemimpinan demokratis

Seorang pimpinan menunjukkan perilaku yang banyak memberikan arahan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijakan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi masih tetap memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas pengikutnya.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri antara lain:

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak,

- 2) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan,
- 3) Komunikasi berlangsung timbal balik,
- 4) Pengawasan dilakukan secara wajar,
- 5) Pujian dan kritik seimbang,
- 6) Prakarsa dapat datang dari bawahan,
- 7) Pimpinan meminta kesetiaan bawahan secara wajar,
- 8) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.

5. Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Motivasi

Perilaku kepemimpinan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, sehingga jika kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan, maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Fahmi, 2009). Proses motivasi dalam kegiatan pemimpin dimulai dari 1) pemimpin menunjukkan jalan (strategi) terhadap pencapaian tujuan organisasi, 2) pemimpin mengkaji (mendiagnosa) kebutuhan internal bawahan, 3) bawahan bersikap atau bertindak dengan mengikuti jalan yang akan memuaskan kebutuhannya, 4) bawahan mencapai tujuan organisasi dan menerima imbalan, pemenuhan kebutuhan pegawai meningkatkan kepuasan kerja, 5) pemimpin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi (Monica 1998).

Seorang kepala ruangan menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin, bertanggung-jawab memotivasi bawahan dalam mencapai

tujuan-tujuan organisasi. Dengan menggunakan teori motivasi untuk mencapai tujuan ini, pertama-tama kepala ruangan perlu mengkaji kekuatan motif tertinggi dari perawat pelaksana, dan kemudian menentukan tujuan yang akan secara langsung memuaskan kebutuhan pribadi perawat pelaksana. Kepala ruangan memberikan pemenuhan kebutuhan perawat pelaksana, bila pemenuhan kebutuhan terpenuhi maka akan mempengaruhi motivasi kerja, sehingga kepala ruangan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana (Monica 1998).

6. Penerapan Teori Motivasi Bagi Kepala Ruangan

Menurut Monica (2004), seorang kepala ruang bertanggung jawab untuk memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan menggunakan teori motivasi untuk mencapai tujuan ini, pertama-tama pemimpin perlu mengkaji kekuatan motif tertinggi dari karyawan, dan kemudian menentukan tujuan yang akan secara langsung memuaskan kebutuhan pribadi karyawan.

Pemimpin menggunakan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam suatu tujuan. Jalan untuk mencapai tujuan, yang dengan demikian memuaskan kebutuhan, adalah melalui suatu perjalanan yang mencapai tujuan organisasi. Proses yang baru dijelaskan diatas, secara teori menerangkan bagaimana orang-orang termotivasi secara eksternal. Karena seorang pemimpin hanya dapat mencoba memotivasi seorang secara eksternal, maka proses motivasi eksternal bisa tidak berhasil; mungkin

proses ini tidak berhasil mengarahkan seseorang untuk bertindak atau berperilaku seperti yang diharapkan.

Menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk mencoba lagi dengan merencanakan strategi yang lain untuk memotivasi karyawan secara eksternal. Mungkin perlu untuk mengkaji kembali atau mendiagnosa kembali kebutuhan-kebutuhan dari bawahan. Jelaslah, bahwa jika pengkajian kebutuhan yang pertama tidak mencapai target, maka kemungkinan besar strategi motivasi eksternal juga tidak akan berefek. Juga, kelompok yang berbeda akan memerlukan strategi yang berbeda.

Dengan kata lain, menjadi seorang pemimpin atau manajer merupakan komitmen untuk berjuang secara tetap mengembangkan cara-cara memotivasi orang lain agar mau melaksanakan pekerjaannya. Jika suatu strategi untuk menyelesaikan tujuan organisasi tidak berhasil, haruslah dikembangkan strategi lain.

Proses motivasi yang telah dijelaskan terdahulu adalah proses untuk memotivasi satu orang. Karena seorang kepala ruangan lebih sering memotivasi sekelompok orang untuk menyelesaikan suatu tugas, maka teori motivasi pertama-tama diterapkan kepada orang-orang secara individual dalam kelompok. Kebutuhan-kebutuhan individu dikaji terlebih dahulu, kemudian kebutuhan terbanyak yang dianggap menjadi kebutuhan kelompok digunakan oleh pemimpin dalam merencanakan suatu strategi untuk memotivasi kelompok secara eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.

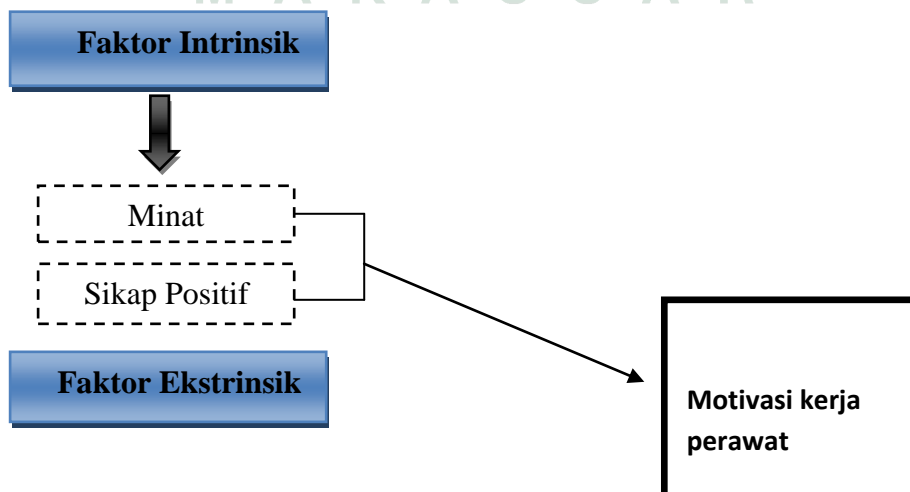
Sangatlah logis untuk menyimpulkan bahwa strategi tersebut mungkin bukan yang terbaik untuk semua orang dalam kelompok, tetapi haruslah yang terbaik untuk sebagian besar orang dalam kelompok. Seorang pemimpin mungkin bukan merupakan segala-galanya untuk setiap orang. Seorang pemimpin harus menjadi target untuk sebagian besar orang dalam kelompok dan kemudian berusaha melakukan pendekatan pribadi terhadap orang-orang yang belum terpuaskan.

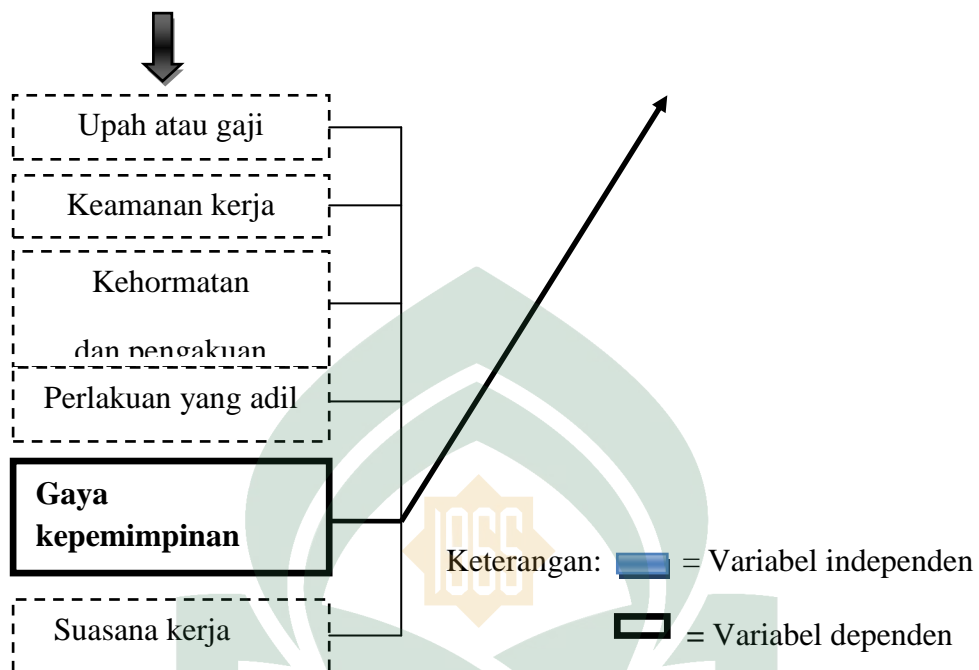
BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan teori *Herzberg* dan tujuan yang diteliti dalam penelitian ini maka kerangka konsep yang dapat digambarkan sebagai berikut:





B. Defenisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan terhadap bawahan untuk mencapai suatu tujuan.

Alat Ukur: Kuesioner sebanyak 15 pertanyaan.

Kriteria objektif:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis: Jika kecenderungan responden menjawab (A) Kepala ruangan berdiskusi dengan perawat pelaksana dalam menentukan keputusan.
- b. Gaya kepemimpinan otoriter: Jika kecenderungan responden menjawab (B) Kepala ruangan yang menentukan secara mutlak.

Skala: Nominal

2. Motivasi kerja perawat adalah dorongan dan keinginan perawat melakukan suatu pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Alat ukur: Kuesioner sebanyak 10 pertanyaan

Kriteria Objektif:

- a. Motivasi tinggi : Jika skor dari jawaban responden ≥ 25 .
- b. Motivasi rendah : Jika skor dari jawaban responden < 25 .

Skala: Ordinal

C. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis nol (H_0)

Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kab. Gowa.

2. Hipotesis alternatif (H_a)

Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kab. Gowa.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian *Deskriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat itu juga (Notoatmodjo, 2005).

Pada penelitian ini, peneliti mencari hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah

Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan satu waktu yang bersamaan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan bedah, interna dan anak Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa yang berjumlah 52 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan metode sampling tertentu untuk bisa memenuhi atau mewakili populasi (Nursalam, 2008). Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan bedah, interna dan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* perawat pelaksana yang ada di ruang perawatan bedah, interna dan anak Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai bulan Juli 2013.

D. Cara Pengumpulan Data

1. Alat Penelitian

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan oleh peneliti sendiri. Kuesioner terdiri atas dua bagian yaitu:

- a. Kuesioner I berisi gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kuesioner sebanyak 15 pertanyaan dengan pilihan jawaban A atau B.
- b. Kuesioner II berisi motivasi kerja perawat. Kuesioner sebanyak 10 pertanyaan dengan pilihan jawaban S, TS, KK, atau TP.

E. Proses Pengambilan Data

Adapun prosedur pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Mengajukan permohonan pelaksanaan izin penelitian pada Bagian akademik Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin,
2. Mengirimkan surat permohonan penelitian ke tempat penelitian (Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa),
3. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa, peneliti bekerja sama dengan kepala ruangan dan perawat pelaksana untuk pengumpulan data penelitian,
4. Adapun calon responden diminta untuk menandatangani surat persetujuan mengikuti penelitian (*informed consent*),
5. Kemudian peneliti menjelaskan cara pengisian kuesionernya kepada perawat yang jaga di ruangan tersebut agar disampaikan pada perawat yang lainnya,

6. Setelah satu minggu peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah selesai diisi perawatnya. Jika ada perawat yang belum mengisi kuesionernya, peneliti datang kembali pada hari berikutnya,
7. Peneliti mengecek jumlah setiap perawat yang bekerja pada satu ruangan tersebut dengan jumlah kuesioner yang terkumpul,
8. Setelah kuesioner telah terkumpul, peneliti menganalisa data.

F. Instrument Penelitian

Untuk memperoleh informasi dari responden, peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian yaitu:

1. Data demografi responden

Kuesioner data demografi perawat pelaksana meliputi nama (inisial), jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja dan unit bekerja. Data demografi responden tidak dianalisis hanya untuk mengetahui karakteristik responden.

2. Kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruangan

Kuesioner untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kuesioner ini menggunakan kuesioner model *Lippits* dan *K. White* yang dimodifikasi sesuai dengan ciri dari masing-masing gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis.

3. Kuesioner motivasi kerja perawat

Kuesioner motivasi kerja perawat ini menggunakan kuesioner model *Herzberg* berisi tentang minat, perasaan senang bekerja, kesesuaian dengan kebijakan pemimpin, suasana kerja.

G. Pengolahan Data

Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan cara:

a. Editing

Editing dilakukan untuk memeriksa ulang atau mengecek jumlah dan meneliti kelengkapan pengisian kuesioner, apakah setiap pertanyaan sudah di jawab dengan benar.

b. Koding

Setelah data masuk, setiap jawaban masuk dikonversi ke dalam angka-angka dan diberikan simbol-simbol tertentu untuk setiap jawaban sehingga memudahkan dalam pengolahan data selanjutnya.

c. Tabulasi Data

Dilakukan untuk memudahkan dalam pengolahan data kedalam suatu tabel menurut sifat-sifat yang dimiliki sesuai dengan tujuan penelitian, tabel mudah untuk dianalisis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputerisasi program SPSS.

H. Analisa Data

Metode statistik untuk analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik Univariate

Statistik Univariate adalah suatu prosedur untuk menganalisa data dari suatu variabel yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu hasil penelitian

(Polit & Hungler,1999). Pada penelitian ini analisa data dengan metode statistik univariat akan digunakan untuk menganalisa data demografi.

2. Statistik bivariat

Statistik bivariat adalah suatu prosedur untuk menganalisis hubungan antar dua variabel. Untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji *chi-square* karena variabel independen berskala kategorik dan variabel dependen berskala kategorik juga. Hasil analisa akan diperoleh nilai p . Jika nilai $p < 0,05$ ini berarti ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa. Namun jika uji *chi-square* tidak memenuhi, akan digunakan uji alternatif yaitu uji *Fisher Exact Test* (Tiro, 2004).

I. Etika Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan usulan atau proposal peneliti untuk mendapatkan rekomendasi dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Uin Alauddin Makassar. Setelah mendapatkan rekomendasi, selanjutnya mengajukan izin kepada pihak-pihak terkait dengan proses penelitian, dalam hal ini Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa berbagai pihak partisipan tersebut, peneliti melakukan penelitian. Dengan menekankan pada aspek:

1. *Informed Consent* (lembaran persetujuan menjadi responden)

Lembaran persetujuan diberikan kepada responden, terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan maksud dan tujuan penelitian yang akan

dilakukan serta dampak yang mungkin terjadi selama dan sesudah pengumpulan data. Jika responden bersedia di teliti maka di beri lembar permohonan menjadi responden (lembar satu) dan lembar persetujuan menjadi responden (lembar dua) yang harus ditandatangani, tetapi jika responden menolak maka peneliti tidak akan memaksa dan tetap akan menghormati hak-haknya.

2. *Anonymity*

Anonymity yaitu tidak memberikan nama responden pada lembar yang akan diukur, hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data. Untuk menjaga kerahasiaan informasi dan responden, peneliti tidak akan mencantumkan nama responden pada lembar pengumpulan data, tetapi dengan memberikan nomor kode pada masing-masing lembar yang dilakukan oleh peneliti sebelum lembar pengumpulan data diberikan kepada responden.

3. *Confidentiality*

Adapun kerahasiaan partisipan dijamin peneliti, hanya data tertentu yang dilaporkan sebagai hasil penelitian, dalam hal ini data yang berkaitan dengan batas-batas dalam etika atau nilai-nilai pribadi dalam partisipan. (Aziz Alimul, 2011).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2013 di ruang perawatan bedah, interna dan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 52 orang, yaitu semua perawat pelaksana di ruang rawat inap bedah, interna dan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

Hasil penelitian ini dibagi atas empat bagian yaitu, karakteristik responden, gaya kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja perawat dan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini diperoleh dari lembar kuesioner yang merupakan data primer. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan komputer dengan menggunakan program SPSS sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut ini, peneliti akan menyajikan analisa univariat pada tiap variabel dalam bentuk tabel distribusi frekuensi serta analisa bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dan dependen (motivasi kerja perawat) dengan menggunakan uji *Chi-Square* dengan nilai $p \leq 0,05$. Namun, jika tidak memenuhi kriteria uji *Chi-square* akan digunakan uji alternatif lain yaitu uji *Fisher Exact Test*.

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa merupakan Rumah Sakit Type B terletak di Kabupaten Gowa, kurang lebih 500 m ke timur dari jalan raya yang menghubungkan kota- kota yang berada di Sulawesi Selatan. Kurang lebih 10 Km dari arah timur kota Makassar yang luasnya 4,62 Ha dengan batas-batasnya adalah:

- a) Sebelah timur, berbatasan dengan jalan DR. Wahidin Sudirohusodo Sungguminasa.
- b) Sebelah barat, berbatasan dengan Jl. Dahlia Sungguminasa.
- c) Sebelah utara, berbatasan dengan Jl. Perintis AMD Sungguminasa.
- d) Sebelah selatan, berbatasan dengan JL. Kamboja Sungguminasa.

Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf kabupaten Gowa, terletak di wilayah kelurahan Batangkaluku Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Wilayah cakupan Rumah Sakit Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa meliputi seluruh kecamatan yang ada di Kabupaten Gowa.

Jumlah pasien sebagian besar berasal dari 4 (empat) kecamatan yang terdekat dari 14 (empatbelas) kecamatan dengan radius 10 Km dari pusat kota dan terdapat pula pasien yang bersal dari pinggiran wilayah kota Makassar.

Visi misi RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

1. Visi:

Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa sebagai Andalan Pusat Pelayanan Kesehatan di Sulawesi Selatan.

2. Misi:

- 1) Memberikan Pelayanan Prima
- 2) Menciptakan lingkungan Rumah Sakit yang Aman dan Nyaman
- 3) Menciptakan sistem komunikasi antar unit serta pemecahan masalah secara mufakat.



2. Analisa Univariat

Analisa univariat dalam penelitian ini akan menggambarkan distribusi karakteristik responden (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, Unit Bekerja)

a. Distribusi Usia Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-29	23	44,2
30-39	25	48,1
40-49	3	5,8
50-59	1	1,9
Total	52	100,0

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan presentase terbanyak ada pada kelompok umur 30-39.

b. Distribusi Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	5	9,6
Perempuan	47	90,4
Total	54	100,0

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan presentase terbanyak ada pada kelompok jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang.

c. Distribusi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
DIII	31	59,6
Sarjana	8	15,4
Profesi Ners	13	25,0
Total	52	100,0

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan persentase tingkat pendidikan responden yang dominan adalah DIII sebanyak 31 orang (59,6%).

d. Distribusi Masa Kerja Responden

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 tahun	43	82,7
11-20 tahun	7	13,5
21-30 tahun	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan persentase berdasarkan lama bekerja terbanyak di ruang perawatan bedah, interna dan anak ada pada kelompok 1-10 tahun sebanyak 43 orang.

e. Distribusi Unit Bekerja Responden

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Unit Bekerja di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Unit Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ruang Perawatan Bedah	19	36,5
Ruang Perawatan Interna	18	34,6
Ruang Perawatan Anak	15	28,8
Total	52	100,0

Sumber : Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa presentase unit bekerja terbanyak ada pada ruang perawatan bedah yaitu 19 orang.

f. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Tabel 5.6
Distribusi Responden Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Ruang Perawatan Bedah		Ruang Perawatan Interna		Ruang Perawatan Anak		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gaya Demokratis	7	36,8	10	55,6	11	73,3	28	53,8
Gaya Otoriter	12	63,2	8	44,4	4	26,7	24	46,2
Total	19	100	18	100	15	100	52	100

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa kepala ruangan yang paling banyak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis adalah ruang perawatan anak sebanyak 73,3 %, sedangkan ruangan yang kepala ruangnya lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan otoriter adalah perawatan bedah, sebanyak 63,2 %.

g. Motivasi Kerja Perawat

Tabel 5.7
Distribusi Responden Motivasi Kerja di Ruang Perawatan Bedah, interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Motivasi Kerja Perawat	Ruang Perawatan Bedah		Ruang Perawatan Interna		Ruang Perawatan Anak		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivasi Tinggi	9	47,4	10	55,6	5	33,7	27	51,9
Motivasi Rendah	10	52,6	8	44,4	10	66,7	25	48,1
Total	19	100	18	100	15	100	52	100

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat presentase motivasi kerja di ruang perawatan bedah hampir berimbang dengan motivasi kerja di ruang perawatan interna. Sedangkan di ruang perawatan anak presentase terbanyak ada pada motivasi rendah.

3. Analisa Bivariate

Berikut ini akan diuraikan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah, interna dan anak RSUD Syekh Yusuf Gowa. Hasil penelitian ini dibagi menjadi hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah, hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan interna dan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

- a. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Bedah RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Tabel 5.8
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Bedah RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2013

Gaya kepemimpinan	Motivasi Tinggi		Motivasi rendah		Total	%	ρ
	f	(%)	f	(%)			
Demokratis	6	85,7	1	14,3	7	100	0,020
Otoriter	3	25	9	75,0	12	100	
TOTAL	9	47,4	10	52,6	19	100	

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan presentase gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan motivasi tinggi sebanyak 85,7 % sedangkan otoriter menghasilkan motivasi rendah sebanyak 75,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat setelah dianalisa dengan menggunakan uji *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian didapat $\rho = 0,020 (\rho < \alpha 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah.

- b. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

Tabel 5.9
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Gaya kepemimpinan	Motivasi Tinggi		Motivasi rendah		Total	%	ρ
	f	(%)	f	(%)			
Demokratis	7	70,0	3	30,0	10	100	0,025
Otoriter	1	12,5	7	87,5	8	100	
TOTAL	8	44,4	10	55,6	18	100	

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan presentase gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan 70,0 % motivasi tinggi sedangkan otoriter sebanyak 87,5 % motivasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat atau H_0 ditolak dan H_a diterima setelah dianalisa dengan menggunakan uji *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian didapat $\rho = 0,025$ ($\rho < \alpha 0,05$). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan interna.

- c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

Tabel 5.10
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Gaya kepemimpinan	Motivasi Tinggi		Motivasi rendah		Total	%	ρ
	f	(%)	f	(%)			
Demokratis	9	81,8	2	18,2	11	100	0,077
Otoriter	1	25,0	3	75,0	4	100	
TOTAL	10	66,7	5	33,3	19	100	

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan presentase gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan motivasi tinggi sebanyak 81,8 % sedangkan otoriter menghasilkan motivasi rendah sebanyak 75,0 %. Hal ini menunjukkan tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat atau H_0 ditolak. Setelah dianalisa dengan menggunakan uji *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian didapat $\rho = 0,077$ ($\rho < \alpha 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa tidak ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan anak.

B. Pembahasan

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Bedah RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terhadap perawat pelaksana di ruang perawatan bedah didapatkan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Signifikansi yang menghasilkan nilai $\rho = 0,020 (\rho < \alpha 0,05)$, menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat atau H_1 diterima.

Ini dapat dilihat dari hasil penelitian diperoleh bahwa 85,7 % perawat dengan motivasi tinggi jika kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, hal ini disebabkan karena jika perawat pelaksana mengalami masalah pekerjaan, tindakan kepala ruangan adalah berdiskusi dengan perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana lebih merasa termotivasi dalam bekerja.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Layari Tarigan (2004) yang melakukan penelitian di bagian ruang bedah Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan menemukan bahwa 46 persen perawat tidak memiliki motivasi kerja di sebabkan karena Gaya kepemimpinan kepala ruangan. Komunikasi dengan kepala ruangan tidak baik, Kepala ruangan kurang memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana sehingga perawat

pelaksana mudah bosan, merasa tidak puas terhadap sesuatu yang salah dan beban kerja yang diberikan. Perawat pelaksana merasa tidak mempunyai perasaan secara emosional terhadap masalah dan kebutuhan orang lain dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan, serta faktor lain yaitu umur dan lama kerja dan juga lingkungan psikososial yaitu hubungan personal.

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pengambilan keputusan diambil secara bersama antara kepala ruangan dan perawat pelaksana, ada diskusi bersama dalam pemecahan masalah. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pengambilan keputusan diambil secara bersama antara kepala ruangan dan perawat pelaksana, ada diskusi bersama dalam pemecahan masalah. Tetapi ada juga perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 14,3 %. Hal ini sejalan dengan teori *Mc Gregor* yang dalam teori X beranggapan bahwa pada umumnya manusia yang tidak senang bekerja. 75,0 % perawat dengan motivasi rendah jika kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam memimpin.

Menurut asumsi peneliti, ketika seseorang tidak dikekang dan lebih di beri kebebasan dalam bekerja maka ia akan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini karena pada gaya otoriter kepala ruangan tidak mampu menemukan masalah yang menjadi kendala tidak tercapainya motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan mendiskusikan secara bersama-sama dengan bawahannya, untuk mencari solusi, dan bukan pula mencari kesalahan para perawat pelaksana.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah kepala ruangan yang menentukan secara mutlak tanpa mempertimbangkan saran dari perawat pelaksana. Ada 12 orang responden mempersepsikan kepala ruangan lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter karena kepala ruangan tidak bertukar pikiran dengan perawat pelaksana tentang bagaimana mencari cara baru untuk mengatasi kesulitan-kesulitan di ruang perawatan. Kepala ruangan di ruang perawatan bedah berumur 54 tahun berjenis kelamin perempuan, status sudah menikah, masa kerja di ruang perawatan bedah selama 32 tahun dengan pendidikan terakhir profesi ners.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Ali' imran/3:165



Terjemahnya:

“ Dan Mengapa ketika kamu ditimpa musibah (pada peperangan Uhud), padahal kamu Telah menimpakan kekalahan dua kali lipat kepada musuh-musuhmu (pada peperangan Badar), kamu berkata: "Darimana datangnya (kekalahan) ini?" Katakanlah: "Itu dari (kesalahan) dirimu sendiri". Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Berdasarkan ayat di atas, dapat kita simpulkan sebagai seorang pemimpin dalam hal ini kepala ruangan harus mampu menemukan masalah yang menjadi kendala tidak tercapainya motivasi kerja perawat pelaksana.

Seorang kepala ruangan sebagai pemimpin harus menjadi teladan bagi bawahannya dalam hal ini perawat pelaksana. Keteladanan adalah perilaku yang terpuji dan disenangi karena sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan

kebenaran. Menjalankan keteladanan merupakan cara yang bisa dilakukan para pemimpin dalam memotivasi para bawahan untuk bekerja dengan berlandaskan visi.

Keteladanan pemimpin adalah *“being a model, role modeling”* (berperan sebagai teladan). Pemimpin yang menjalankan peran keteladanan menjadi simbol yang nyata atas apa yang mereka harapkan untuk diraih pengikutnya”. Para pemimpin member teladan melalui kejelasan semangat dan keyakinan melalui tindakan sehari-hari, menunjukkan visi pimpinan diwujudkan.

Perilaku keteladanan para pemimpin adalah dengan menunjukkan kepada para bawahan mengenai apa yang harus mereka lakukan, memberikan contoh-contoh dan terlibat dalam perilaku simbolik yang memberitahu para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, dan memberitahu perilaku yang layak untuk dilakukan. Keteladanan ini dapat ditampilkan dalam disiplin waktu, kepatuhan terhadap aturan, prosedur, tugas dan tanggung jawab sepenuhnya yang dimulai dari pemimpin terlebih dahulu.

Mengacu kepada Frigon dan Jackson (1999) keteladanan merupakan perilaku yang membawa kepada kredibilitas pimpinan. Hal yang diinginkan bawahan kepada pimpinan adalah kejujuran/baik hati, kompetensi, kredibilitas, dan visi yang dibagi. Sebagai teladan, kepala ruangan menyatakan kejujuran, konsistensi, komitmen dan kredibel. Itulah

pemimpin yang dipercaya yang sesuai kata dengan perbuatannya, yang bisa menjadi contoh bagi bawahannya.

Pemimpin yang kredibel dalam tindakannya ialah melakukan apa yang mereka katakan ingin dilakukan, melaksanakan apa yang mereka pidatkan. Tindakan mereka sesuai dengan kata-katanya. Dalam buku *The Power of Ethical Management* yang ditulis Blanchard menjelaskan bahwa: “melakukan yang benar adalah hal yang sulit dari sekedar mengatakan yang benar, karena itu melakukan yang benar merupakan hal yang dituntut dari pimpinan yang beretika.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana di ruang perawatan bedah adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Nursalam, 2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Caroline (2007) didapatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berhubungan positif dengan integritas kerja anggotanya. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan demokratis dari pemimpin membuat anggota merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga akhirnya mendorong peningkatan integritas dalam diri anggota. Gaya kepemimpinan

demokratis juga akan meningkatkan motivasi anggota dalam menjalankan tugasnya (Ponto, 2011).

Nawawi & Hadari (2004) menyatakan gaya kepemimpinan terwujud melalui interaksi antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya yang terjadi dalam berbagai kondisi yang mempengaruhinya. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara memberi tugas, perintah, berkomunikasi, membuat keputusan, memberikan bimbingan dan menegur kesalahan bawahan.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terhadap perawat pelaksana di ruang perawatan interna didapatkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Interna RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Signifikansi yang menghasilkan nilai $\rho = 0,025$ ($\rho < \alpha 0,05$), menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat atau H_1 diterima.

Ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa 70,0 % perawat dengan motivasi tinggi jika kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan hanya diperoleh hasil 30,0 % perawat dengan motivasi rendah.

Hal ini terlihat dari kepala ruangan yang sudah berkomunikasi dengan baik dengan perawat pelaksana sehingga terjalin hubungan yang baik antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana sehingga mereka termotivasi dalam bekerja. Sedangkan kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter diperoleh hasil 87,5 % perawat dengan motivasi rendah, hal ini disebabkan karena perawat pelaksana merasa tidak termotivasi dalam bekerja jika kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter karena perawat pelaksana merasa tidak bisa berkembang karena hanya menunggu instruksi dari atasan, sedangkan 12,5 % perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi, hal ini karena perawat pelaksana merasa lebih dihargai dan dibutuhkan dalam bekerja karena kepala ruangan berdiskusi dengan perawat pelaksana dalam menentukan keputusan sehingga perawat pelaksana lebih termotivasi dalam bekerja.

Kepala ruangan di ruang perawatan interna berumur 52 tahun dengan jenis kelamin perempuan, status sudah menikah, lama kerja di perawatan interna selama 29 tahun dengan pendidikan terakhir profesi ners.

Dari hasil penelitian Jelita (2007) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Semangat Kerja Perawat Pelaksana di ruang Inap Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik hasil yang motivasi kerja perawat pelaksana dalam posisi sedang dan didapat kepala ruangan di ruang Inap Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik banyak menerapkan Gaya kepemimpinan demokratis. Dimana Gaya

Kepemimpinan demokratis yaitu salah satu gaya kepemimpinan yang melibatkan kelompok dalam mengambil keputusan dan memberikan tanggung jawab kepada karyawan (Monika, 1998).

Kepala ruangan sebagai seorang pemimpin secara langsung dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja bawahan dalam mencapai tujuan keperawatan. Motivasi merupakan salah satu elemen yang ada pada diri seseorang untuk menghasilkan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja dengan cara memenuhi kebutuhan. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh *Mc. Clelland* (1974) dalam As'ad (2003) tentang kebutuhan menimbulkan tingkah laku seseorang. Motivasi kerja perawat merupakan dorongan dari dalam diri perawat untuk mau meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhannya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.S Al A'raaf/7:68



Terjemahnya:

Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan Aku hanyalah pemberi nasehat yang terpercaya bagimu".

Ayat di atas menjelaskan para pemimpin dalam hal ini kepala ruangan sebagai pembawa amanah yang telah ditugaskan untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan kepada perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana lebih termotivasi dalam bekerja.

Kualitas gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai hubungan dengan motivasi kerja perawat dalam peningkatan mutu pelayanan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana akan menyadari dan mau termotivasi dalam bekerja.

Menurut asumsi peneliti hasil penelitian ini mendukung teori *Herzberg* yang mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Kepemimpinan demokratis kepala ruangan yang dipersepsikan perawat pelaksana berhubungan dengan penerapan komunikasi kepala ruangan dan pemberian *reward* sehingga meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana.

Hal ini sejalan dengan teori Tappen (1995) bahwa pemimpin yang demokratis adalah seseorang yang berhasil mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam keadaan produktif dan keadaan yang memuaskan, serta teori Gibson (1997) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi adalah kepemimpinan. Ini artinya jika pemimpin tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka akan memberi dampak positif terhadap kinerja perawat, dan sebaliknya apabila pemimpin tidak tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja perawat.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terhadap perawat pelaksana di ruang perawatan anak didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Signifikansi yang menghasilkan nilai $\rho = 0,077$ ($\rho < \alpha$ 0,05), menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat atau H_1 ditolak.

Ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa 81,8 % perawat dengan motivasi tinggi jika kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, hal ini disebabkan karena di ruang perawatan anak perawat pelaksana sudah memiliki kesadaran tentang pentingnya motivasi kerja dalam pencapaian asuhan keperawatan. dan diperoleh hasil 18,2 % perawat dengan motivasi rendah. Sedangkan kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter diperoleh hasil 75,0 % perawat dengan motivasi rendah dan hanya 25,0 % perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi.

Kepala ruangan di ruang perawatan anak berumur 43 tahun dengan jenis kelamin perempuan, berstatus belum menikah, sudah bekerja selama 21 tahun di ruang perawatan anak dengan pendidikan terakhir profesi ners.

Di ruang perawatan anak terdapat 2 orang perawat pelaksana yang berumur antara 50-59 tahun, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, terdapat 11 orang perawat pelaksana dengan pendidikan terakhir tertinggi yaitu DIII, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 14 orang.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan bedah RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.
2. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan interna RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.
3. Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

B. Saran

1. Bagi RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa
Bagi pihak rumah sakit Syekh Yusuf di harapkan para kepala ruang perawatan agar bisa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk mendapatkan motivasi kerja perawat yang tinggi demi pengembangan sumber daya manusia dan tercapainya asuhan keperawatan yang baik.
2. Praktek Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam melaksanakan praktek keperawatan di semua tatanan pelayanan kesehatan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat di ruang perawatan agar penelitian tersebut dapat dilakukan dengan skala yang besar dan tempat penelitian diperluas ke rumah sakit lain, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. *Departemen Agama RI*. (2009). Bandung: Sygma Exanmedia Arkanleema,
- Alimul, H Aziz. 2011. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Sasemba Medika,
- Arwani, AKN, BN, M.Nurs dan Heru Supriyato. 2005. *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC,
- Caroline, R. A (2007). *Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Integritas Kerja pada Karyawan pada PT. "X"*. Diunduh pada tanggal 4 Agustus 2012 dari <http://lib.atmajaya.ac.id>,
- Fahmi Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta,
- Gibson, L. *et al*. 1997. *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Editor: Agus Dharma. Jakarta: Binarupa Aksara,
- Gillies, DA. 1985. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Ed.2*. Illioni: WB Saunders Company,
- Joomla, 2008. *Motivasi dan Kepemimpinan*, dibuka dari webside [www://gudif.com](http://www.gudif.com) tanggal 28 Agustus 2008,
- Kaelany, 2000. *Islam dan Aspek-aspek Kemasyarakatan*. Pendidikan Agama Islam.AM. MD,
- Moekijat, 2002. *Pokok – Pokok Pengertian Komunikasi, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: Banjar Maju,
- Monica. (2004). *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC,
- Monica, Elaine L La. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Pendidikan Berdasrkan Pengalaman*. Jakarta: EGC,
- Nawawi, H., & Hadari, M. (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press,

Nursalam. (2008). *Konsep dan Perawatan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pedoman Skripsi Tesis, dan Instrumen Keperawatan*. Jakarta : Penerbit Salemba Medika,

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika,

Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan* . Jakarta : Rineke,

Notoatmodjo, S. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta,

Ponto, H. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Mengajar Guru SMK Negeri 2 Manado. *Elematika*, 1(1),15-20. Diunduh pada tanggal 4 Agustus 2012 dari <http://jurnalelektro.wordpress.com>,

Purwanto, Heri. (2002). *Pengantar Perilaku Manusia Untuk Keperawatan* . Jakarta: EGC,

Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : PT Salemba Medika,

Suarli, S & Bahtiar, Y. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis* . Jakarta : PT.Penerbit Erlangga,

Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta,

Sumijatun. (2009). *Manajemen Keperawatan Konsep Dasar dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Klinis*. Jakarta : CV. Trans Info Media,

Suyanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*. Jogjakarta : Mitra Cendekia Press,

Tappen, R. M. (2004). *Essentials of Nursing Leadership and Management 3rd:Ed*. Davis Company : Philadelphia,

Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,

Tiro Arif. 2004. *Pengenalan Biostatistik*. Makassar: Andira Publisher,

Walgito, B. (2004). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta : Andi,

Winardi, DR. 2000. *Kepemimpinan dalam Managemen*. Jakarta: PT Reneka Cipta,



LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat
di Ruang Perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kab. Gowa.

Saya adalah Mahasiswi S1 Keperawatan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang melakukan penelitian dengan tujuan untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan rumah sakit umum daerah Syekh Yusuf Kab. Gowa,.

Demi terlaksananya penelitian ini, saya mengharapkan partisipasi saudara-saudari sebagai responden dan saya mengharapkan jawaban yang diberikan sesuai dengan pendapat saudara-saudari sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan pendapat saudara-saudari. Informasi yang saudara berikan hanya akan dipergunakan dalam penelitian ini dan tidak di pergunakan untuk maksud lain.

Partisipasi anda dalam penelitian ini bersifat bebas. Saudara-saudari bebas untuk ikut atau tidak tanpa adanya sanksi apapun. Jika saudara bersedia menjadi peserta penelitian ini, maka silahkan menandatangani formulir ini.

Makassar, Juni 2013

Peneliti

Responden

(**NURFADILLAH**)

()

No. Responden;(diisi oleh peneliti)

No. Responden:.....

KUESIONER PENELITIAN

1. Data Demografi Responden

Nama (inisial) :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki, ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SPK, ☐ D3, ☐ Sarjana, ☐ Profesi
Ners,

☐ S2

Usia :

Masa Kerja :

Unit Bekerja :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

2. KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang saudara anggap paling sesuai dengan kenyataan yang saudara hadapi, **jangan melewati satu pertanyaanpun.**

(A): Kepala ruangan berdiskusi dengan perawat pelaksana dalam menentukan keputusan.

(B): Kepala ruangan yang menentukan secara mutlak.

NO	PERTANYAAN	(A)	(B)
1.	Penentuan tujuan ruangan dilakukan dengan cara.....		
2.	Penentuan rencana operasional ruangan dilakukan kepala ruangan dengan cara.....		
3.	Apabila ada perubahan perencanaan dari sebelumnya, cara pengolahan perencanaan yang dilakukan karu adalah.....		
4.	Perencanaan jangka pendek ruangan ditetapkan oleh karu dengan cara.....		
5.	Perencanaan jangka panjang ruangan ditetapkan oleh karu dengan cara.....		
6.	Delegasi tindakan askep yang memerlukan keterampilan khusus, dilakukan karu dengan cara.....		
7.	Jadwal dines ditetapkan karu dengan cara.....		

8.	Jika perawat pelaksana mengalami masalah pekerjaan, tindakan yang dilakukan karu adalah....		
9.	Apabila ada perencanaan metode baru dalam pemberian askep, cara karu untuk mengenalkan metode baru tersebut adalah.....		
10.	Apabila ada peraturan yang harus dijalankan di ruangan, cara karu dalam penyampaian peraturan tersebut adalah.....		
11.	Apabila ada perawat pelaksana terlambat, cara karu dalam memberikan hukuman bagi yang terlambat adalah.....		
12.	Apabila ada perawat baru, cara karu dalam merencanakan orientasi perawat tersebut adalah.....		
13.	Apabila salah satu perawat pelaksana di tegur oleh profesi lain, cara karu dalam menangani kasus tersebut adalah.....		
14.	Apabila ada seminar atau pelatihan, cara kepala ruangan menentukan siapa yang harus mengikuti adalah.....		
15.	Penilaian kinerja perawat pelaksana yang dilakukan, karu melaksanakan dengan cara.....		

3. KUESIONER MOTIVASI KERJA PERAWAT

Berilah tanda (√) pada kolom angka yang ada disebelah kanan pada masing-masing butir pernyataan dengan pilihan sebagai berikut:

S = Selalu = 4

TS = Tidak selalu = 3

KK = Kadang-kadang = 2

TP = Tidak pernah = 1

NO	PERTANYAAN	S	TS	KK	TP
1.	Sejauh mana pemimpin anda memberikan pengakuan terhadap pekerjaan yang anda selesaikan?.				
2.	Sejauh mana pemimpin anda berupaya memberikan pekerjaan yang menantang dan merangsang kreativitas anda?				
3.	Sejauh mana pemimpin anda menciptakan suasana sehingga anda ingin menunjukkan prestasi yang terbaik pada setiap pekerjaan yang anda kerjakan?				
4.	Sejauh mana pemimpin anda memberikan perhatian kepada perawat dengan mensponsori acara sosial setelah jam kerja?				
5.	Sejauh mana pemimpin anda memperhatikan				

	tersedianya peralatan kerja yang baik bagi anda?				
6.	Sejauh mana pemimpin anda memberikan iklim kerja yang menyenangkan?				
7.	Sejauh mana pemimpin anda selalu mengingatkan bahwa anda sangat berperan penting dalam kemajuan ruang perawatan?				
8.	Sejauh mana pemimpin anda memperhatikan kondisi kerja yang bersifat fisik kepada anda?				
9.	Sejauh mana pemimpin anda mengajak untuk merencanakan pengembangan ruang perawatan dimana anda bekerja sekarang ini?				
10.	Sejauh mana pemimpin anda mengajak mencari cara baru untuk mengatasi kesulitan di ruang perawatan?				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN

**PERNYATAAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG
PERAWATAN BEDAH, INTERNA DAN ANAK RSUD SYEKH YUSUF
KAB. GOWA**

[illegible]

33	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
34	32	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	26
35	26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
36	30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	23	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
38	33	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
39	26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
40	32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
41	32	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
42	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
43	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
44	26	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	18
45	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
46	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
47	34	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
48	29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
49	30	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
50	33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	29
51	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	27	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Unit Bekerja	Gaya kepemimpinan kepala ruangan	Motivasi kerja perawat
1	Ny. A	34 tahun	Perempuan	DIII	7 tahun	Bedah	Otoriter	22
2	Ny .A	28 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah	Demokratis	28
3	Ny .R	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Bedah	Otoriter	19
4	Ny .H	28 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah	Demokratis	28
5	Ny .A	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah	Otoriter	18
6	Ny .P	26 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah	Otoriter	18
7	Ny .N	53 tahun	Perempuan	S1	20 tahun	Bedah	Demokratis	26
8	Tn. T	35 tahun	Laki-laki	DIII	5 tahun	Bedah	Otoriter	18
9	Ny. K	34 tahun	Perempuan	S1	8 tahun	Bedah	Otoriter	28
10	Ny. H	33 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Bedah	Otoriter	27
11	Ny. S	26 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah	Otoriter	21
12	Ny. K	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah	Demokratis	23
13	Ny. A	47 tahun	Perempuan	DIII	10 tahun	Bedah	Demokratis	34
14	Ny. N	31 tahun	Perempuan	S1	5 tahun	Bedah	Otoriter	19
15	Ny. N	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah	Demokratis	28
16	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah	Otoriter	23
17	Tn. R	26 tahun	Laki-laki	DIII	4 tahun	Bedah	Otoriter	27
18	Ny. H	32 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah	Otoriter	22
19	Ny. R	25 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah	Demokratis	40
20	Ny. N	30 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Interna	Demokratis	38
21	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Interna	Demokratis	32
22	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna	Otoriter	23
23	Tn. M	48 tahun	Laki-laki	Profesi ners	28 tahun	Interna	Demokratis	34
24	Ny. I	25 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna	Otoriter	24
25	Tn. S	46 tahun	Laki-laki	Profesi ners	30 tahun	Interna	Otoriter	19
26	Ny. R	35 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna	Demokratis	20
27	Ny. Y	25 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Interna	Otoriter	22
28	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna	Otoriter	20

29	Ny. R	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	7 tahun	Interna	Otoriter	30
30	Ny. N	26 tahun	Perempuan	S1	4 tahun	Interna	Demokratis	38
31	Ny. S	25 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Interna	Demokratis	40
32	Ny. N	28 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna	Demokratis	18
33	Ny. H	34 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Interna	Otoriter	19
34	Ny. S	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna	Demokratis	26
35	Ny. H	26 tahun	Perempuan	S1	3 tahun	Interna	Otoriter	21
36	Ny. I	30 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna	Demokratis	36
37	Ny. Y	23 tahun	Perempuan	DIII	1 tahun	Interna	Demokratis	18
38	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak	Otoriter	32
39	Ny. I	26 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak	Demokratis	34
40	Tn. S	32 tahun	Laki-laki	DIII	7 tahun	Anak	Demokratis	26
41	Ny. N	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Anak	Demokratis	22
42	Ny. R	31 tahun	Perempuan	DIII	9 tahun	Anak	Demokratis	29
43	Ny. R	29 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Anak	Demokratis	39
44	Ny. I	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak	Otoriter	18
45	Ny. N	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	2 tahun	Anak	Demokratis	39
46	Ny. H	39 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Anak	Demokratis	29
47	Ny. I	34 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak	Demokratis	23
48	Ny. S	29 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Anak	Otoriter	19
49	Ny. F	30 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak	Otoriter	22
50	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	14 tahun	Anak	Demokratis	29
51	Ny. K	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak	Demokratis	40
52	Ny. H	27 tahun	Perempuan	S1	6 tahun	Anak	Demokratis	26

ALAUDDIN
M A K A S S A R

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Unit Bekerja	Gaya kepemimpinan kepala ruangan perawatan bedah	Motivasi kerja perawat perawatan bedah
1	Ny. A	34 tahun	Perempuan	DIII	7 tahun	Bedah	Otoriter	22
2	Ny .A	28 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah	Demokratis	28
3	Ny .R	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Bedah	Otoriter	19
4	Ny .H	28 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah	Demokratis	28
5	Ny .A	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah	Otoriter	18
6	Ny .P	26 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah	Otoriter	18
7	Ny .N	53 tahun	Perempuan	S1	20 tahun	Bedah	Demokratis	26
8	Tn. T	35 tahun	Laki-laki	DIII	5 tahun	Bedah	Otoriter	18
9	Ny. K	34 tahun	Perempuan	S1	8 tahun	Bedah	Otoriter	28
10	Ny. H	33 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Bedah	Otoriter	27
11	Ny. S	26 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah	Otoriter	21
12	Ny. K	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah	Demokratis	23
13	Ny. A	47 tahun	Perempuan	DIII	10 tahun	Bedah	Demokratis	34
14	Ny. N	31 tahun	Perempuan	S1	5 tahun	Bedah	Otoriter	19
15	Ny. N	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah	Demokratis	28
16	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah	Otoriter	23
17	Tn. R	26 tahun	Laki-laki	DIII	4 tahun	Bedah	Otoriter	27
18	Ny. H	32 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah	Otoriter	22
19	Ny. R	25 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah	Demokratis	40
20	Ny. N	30 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Interna		
21	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Interna		
22	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna		
23	Tn. M	48 tahun	Laki-laki	Profesi ners	28 tahun	Interna		
24	Ny. I	25 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna		
25	Tn. S	46 tahun	Laki-laki	Profesi ners	30 tahun	Interna		
26	Ny. R	35 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna		

27	Ny. Y	25 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Interna		
28	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna		
29	Ny. R	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	7 tahun	Interna		
30	Ny. N	26 tahun	Perempuan	S1	4 tahun	Interna		
31	Ny. S	25 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Interna		
32	Ny. N	28 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna		
33	Ny. H	34 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Interna		
34	Ny. S	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna		
35	Ny. H	26 tahun	Perempuan	S1	3 tahun	Interna		
36	Ny. I	30 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna		
37	Ny. Y	23 tahun	Perempuan	DIII	1 tahun	Interna		
38	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak		
39	Ny. I	26 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak		
40	Tn. S	32 tahun	Laki-laki	DIII	7 tahun	Anak		
41	Ny. N	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Anak		
42	Ny. R	31 tahun	Perempuan	DIII	9 tahun	Anak		
43	Ny. R	29 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Anak		
44	Ny. I	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak		
45	Ny. N	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	2 tahun	Anak		
46	Ny. H	39 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Anak		
47	Ny. I	34 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak		
48	Ny. S	29 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Anak		
49	Ny. F	30 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak		
50	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	14 tahun	Anak		
51	Ny. K	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak		
52	Ny. H	27 tahun	Perempuan	S1	6 tahun	Anak		

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Unit Bekerja	Gaya kepemimpinan kepala ruangan perawatan interna	Motivasi kerja perawat perawatan interna
1	Ny. A	34 tahun	Perempuan	DIII	7 tahun	Bedah		
2	Ny .A	28 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah		
3	Ny .R	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Bedah		
4	Ny .H	28 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah		
5	Ny .A	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah		
6	Ny .P	26 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah		
7	Ny .N	53 tahun	Perempuan	S1	20 tahun	Bedah		
8	Tn. T	35 tahun	Laki-laki	DIII	5 tahun	Bedah		
9	Ny. K	34 tahun	Perempuan	S1	8 tahun	Bedah		
10	Ny. H	33 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Bedah		
11	Ny. S	26 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah		
12	Ny. K	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah		
13	Ny. A	47 tahun	Perempuan	DIII	10 tahun	Bedah		
14	Ny. N	31 tahun	Perempuan	S1	5 tahun	Bedah		
15	Ny. N	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah		
16	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah		
17	Tn. R	26 tahun	Laki-laki	DIII	4 tahun	Bedah		
18	Ny. H	32 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah		
19	Ny. R	25 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah		
20	Ny. N	30 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Interna	Demokratis	38
21	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Interna	Demokratis	32
22	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna	Otoriter	23
23	Tn. M	48 tahun	Laki-laki	Profesi ners	28 tahun	Interna	Demokratis	34
24	Ny. I	25 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna	Otoriter	24
25	Tn. S	46 tahun	Laki-laki	Profesi ners	30 tahun	Interna	Otoriter	19

26	Ny. R	35 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna	Demokratis	20
27	Ny. Y	25 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Interna	Otoriter	22
28	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna	Otoriter	20
29	Ny. R	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	7 tahun	Interna	Otoriter	30
30	Ny. N	26 tahun	Perempuan	S1	4 tahun	Interna	Demokratis	38
31	Ny. S	25 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Interna	Demokratis	40
32	Ny. N	28 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna	Demokratis	18
33	Ny. H	34 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Interna	Otoriter	19
34	Ny. S	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna	Demokratis	26
35	Ny. H	26 tahun	Perempuan	S1	3 tahun	Interna	Otoriter	21
36	Ny. I	30 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna	Demokratis	36
37	Ny. Y	23 tahun	Perempuan	DIII	1 tahun	Interna	Demokratis	18
38	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak		
39	Ny. I	26 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak		
40	Tn. S	32 tahun	Laki-laki	DIII	7 tahun	Anak		
41	Ny. N	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Anak		
42	Ny. R	31 tahun	Perempuan	DIII	9 tahun	Anak		
43	Ny. R	29 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Anak		
44	Ny. I	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak		
45	Ny. N	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	2 tahun	Anak		
46	Ny. H	39 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Anak		
47	Ny. I	34 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak		
48	Ny. S	29 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Anak		
49	Ny. F	30 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak		
50	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	14 tahun	Anak		
51	Ny. K	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak		
52	Ny. H	27 tahun	Perempuan	S1	6 tahun	Anak		

M A K A S S A R

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Unit Bekerja	Gaya kepemimpinan kepala ruangan perawatan anak	Motivasi kerja perawat perawatan anak
1	Ny. A	34 tahun	Perempuan	DIII	7 tahun	Bedah		
2	Ny .A	28 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah		
3	Ny .R	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Bedah		
4	Ny .H	28 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah		
5	Ny .A	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah		
6	Ny .P	26 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah		
7	Ny .N	53 tahun	Perempuan	S1	20 tahun	Bedah		
8	Tn. T	35 tahun	Laki-laki	DIII	5 tahun	Bedah		
9	Ny. K	34 tahun	Perempuan	S1	8 tahun	Bedah		
10	Ny. H	33 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Bedah		
11	Ny. S	26 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah		
12	Ny. K	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah		
13	Ny. A	47 tahun	Perempuan	DIII	10 tahun	Bedah		
14	Ny. N	31 tahun	Perempuan	S1	5 tahun	Bedah		
15	Ny. N	24 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Bedah		
16	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Bedah		
17	Tn. R	26 tahun	Laki-laki	DIII	4 tahun	Bedah		
18	Ny. H	32 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Bedah		
19	Ny. R	25 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Bedah		
20	Ny. N	30 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Interna		
21	Ny. A	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	8 tahun	Interna		
22	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna		
23	Tn. M	48 tahun	Laki-laki	Profesi ners	28 tahun	Interna		
24	Ny. I	25 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna		
25	Tn. S	46 tahun	Laki-laki	Profesi ners	30 tahun	Interna		

26	Ny. R	35 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna		
27	Ny. Y	25 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Interna		
28	Ny. H	34 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna		
29	Ny. R	31 tahun	Perempuan	Profesi ners	7 tahun	Interna		
30	Ny. N	26 tahun	Perempuan	S1	4 tahun	Interna		
31	Ny. S	25 tahun	Perempuan	DIII	2 tahun	Interna		
32	Ny. N	28 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Interna		
33	Ny. H	34 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Interna		
34	Ny. S	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Interna		
35	Ny. H	26 tahun	Perempuan	S1	3 tahun	Interna		
36	Ny. I	30 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Interna		
37	Ny. Y	23 tahun	Perempuan	DIII	1 tahun	Interna		
38	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak	Otoriter	32
39	Ny. I	26 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak	Demokratis	34
40	Tn. S	32 tahun	Laki-laki	DIII	7 tahun	Anak	Demokratis	26
41	Ny. N	32 tahun	Perempuan	Profesi ners	12 tahun	Anak	Demokratis	22
42	Ny. R	31 tahun	Perempuan	DIII	9 tahun	Anak	Demokratis	29
43	Ny. R	29 tahun	Perempuan	DIII	5 tahun	Anak	Demokratis	39
44	Ny. I	26 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak	Otoriter	18
45	Ny. N	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	2 tahun	Anak	Demokratis	39
46	Ny. H	39 tahun	Perempuan	S1	13 tahun	Anak	Demokratis	29
47	Ny. I	34 tahun	Perempuan	DIII	4 tahun	Anak	Demokratis	23
48	Ny. S	29 tahun	Perempuan	DIII	6 tahun	Anak	Otoriter	19
49	Ny. F	30 tahun	Perempuan	DIII	3 tahun	Anak	Otoriter	22
50	Ny. N	33 tahun	Perempuan	DIII	14 tahun	Anak	Demokratis	29
51	Ny. K	29 tahun	Perempuan	Profesi ners	3 tahun	Anak	Demokratis	40
52	Ny. H	27 tahun	Perempuan	S1	6 tahun	Anak	Demokratis	26

M A K A S S A R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

1. Distribusi Karakteristik Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29	23	44.2	44.2	44.2
	30 - 39	25	48.1	48.1	92.3
	40 - 49	3	5.8	5.8	98.1
	50 - 59	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	5	9.6	9.6	9.6
	Perempuan	47	90.4	90.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	31	59.6	59.6	59.6
	Sarjana	8	15.4	15.4	75.0
	Profesi Ners	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 10	43	82.7	82.7	82.7
	11 - 20	7	13.5	13.5	96.2
	21 - 30	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

UNIT BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ruang Perawatan Bedah	19	36.5	36.5	36.5
	Ruang Perawatan Interna	18	34.6	34.6	71.2
	Ruang Perawatan Anak	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

2. Gaya kepemimpinan kepala ruangan ruang perawatan bedah, interna dan anak

GAYA KEPEMIMPINAN RUANG BEDAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gaya Kepemimpinan Demokratis	7	36.8	36.8	36.8
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	12	63.2	63.2	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN RUANG INTERNA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gaya Kepemimpinan Demokratis	10	55.6	55.6	55.6
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	8	44.4	44.4	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN RUANG ANAK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gaya Kepemimpinan Demokratis	11	73.3	73.3	73.3
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gaya Kepemimpinan Demokratis	28	53.8	53.8	53.8
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

3. Motivasi Kerja Perawat di ruang perawatan bedah, interna dan anak

MOTIVASI KERJA RUANG BEDAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Motivasi Kerja Tinggi	9	47.4	47.4	47.4
Valid	Motivasi Kerja Rendah	10	52.6	52.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA RUANG INTERNA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Motivasi Kerja Tinggi	10	55,6	55,6	55,6
Valid	Motivasi Kerja Rendah	8	44,4	44,4	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA RUANG ANAK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Motivasi Kerja Tinggi	5	33,3	33,3	33,3
Valid	Motivasi Kerja Rendah	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA

	p	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Motivasi Tinggi	27	51.9	51.9	51.9
	Motivasi Rendah	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan Bedah, Interna dan Anak RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN BEDAH*MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA RUANG BEDAH	19	36,5%	33	63,5%	52	100,0%

Crosstabulation

		Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Ruang Bedah		Total
		Motivasi Kerja Tinggi	Motivasi Kerja Rendah	
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan bedah	6 3,3 85,7%	1 3,7 14,3%	7 7,0 100,0%
Gaya Kepemimpinan Otoriter	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan bedah	3 5,7 25,0	9 6,3 75,0	12 12,0 100,0%
Total	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan bedah	9 9,0 47,4%	10 10,0 52,6%	19 19,0 100,0%

M A K A S S A R

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.537 ^a	1	.011		
Continuity Correction ^b	4.328	1	.037		
Likelihood Ratio	7.049	1	.008		
Fisher's Exact Test				.020	.017
Linear-by-Linear Association	6.193	1	.013		
N of Valid Cases ^b	19				

- a. 2 cells(50,0%) have expected counts less than 5. The minimum expected count is 3.32.
b. Computed only for a 2x2 table

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN BEDAH*MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA RUANG INTERNA	18	34,6%	34	65,4%	52	100,0%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Crosstabulation

		Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Ruang Interna		Total
		Motivasi Kerja Tinggi	Motivasi Kerja Rendah	
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan interna	7 4,4 70,0%	3 5,6 30,0%	10 10,0 100,0%
Gaya Kepemimpinan Otoriter	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan interna	1 3,6 12,5%	7 4,4 87,5%	8 8,0 100,0%
Total	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan interna	8 8,0 44,4%	10 10,0 55,6%	18 18,0 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.951 ^a	1	.015		
Continuity Correction ^b	3.850	1	.050		
Likelihood Ratio	6.485	1	.011		
Fisher's Exact Test				.025	.023
Linear-by-Linear Association	5.621	1	.018		
N of Valid Cases ^b	18				

- a. 3 cells(75,0%) have expected counts less than 5. The manimum expected count is 3.56.
b. Computed only for a 2x2 table

Case processing summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN BEDAH*MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA RUANG ANAK	15	28,8%	37	71,2%	52	100,0%

Crosstabulation

		Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Ruang Anak		Total
		Motivasi Kerja Tinggi	Motivasi Kerja Rendah	
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan anak	9 7,3 81,8%	2 3,7 18,2%	11 11,0 100,0%
Gaya Kepemimpinan Otoriter	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan anak	1 2,7 25,0%	3 1,3 75,0%	4 4,0 100,0%
Total	Count Expected Count % within gaya kepemimpinan kepala ruangan anak	10 10,0 66,7%	15 5,0 33,3%	15 15,0 100,0%

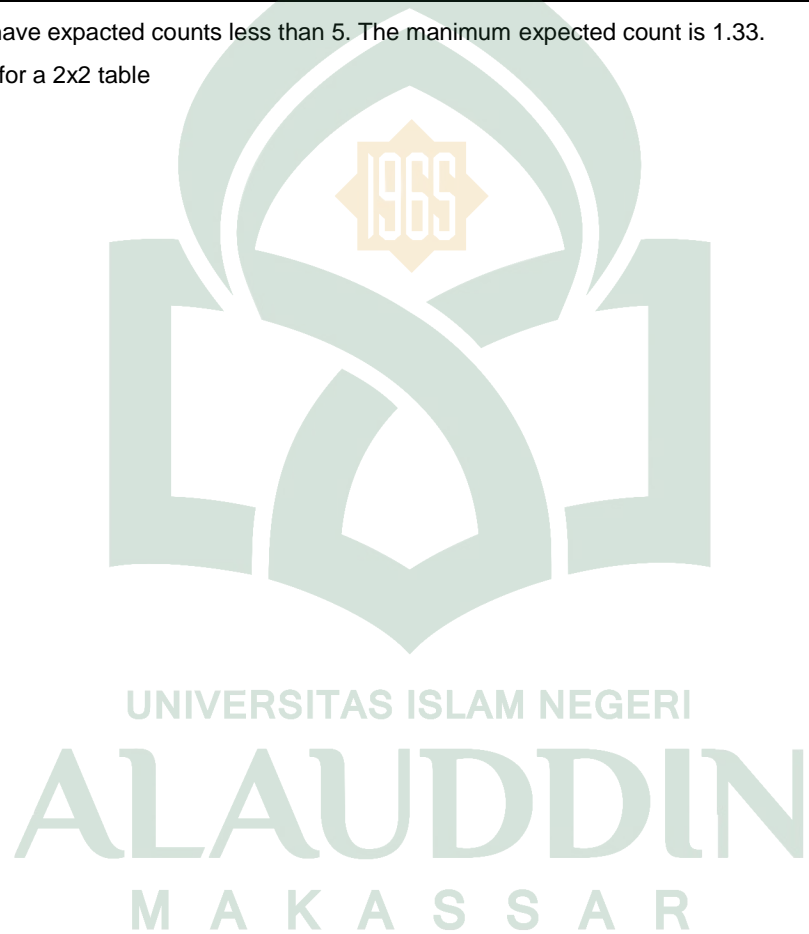
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.261 ^a	1	.039		
Continuity Correction ^b	2.088	1	.148		
Likelihood Ratio	4.166	1	.041		
Fisher's Exact Test				.077	.077
Linear-by-Linear Association	3.977	1	.046		
N of Valid Cases ^b	15				

a. 3 cells(75,0%) have expected counts less than 5. The minimum expected count is 1.33.

b. Computed only for a 2x2 table





RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nurfadillah lahir di Sinjai 23 Agustus 1991. Merupakan anak pertama dari 4 orang bersaudara, pasangan Muddin Lemba., SP dan Hasnah. Penulis memulai pendidikannya pada tahun 1995 di TK. Pertiwi X Kab. Sinjai kemudian pada tahun 1997 penulis melanjutkan pendidikannya di SDN. 103 Bontompare Kec. Sinjai Utara Kab. Sinjai. Sesuai dengan program pemerintah wajib belajar 9 tahun, penulis pun melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah pertama di SMP Negeri 1 Sinjai Kab. Sinjai pada tahun 2003.

Di tahun 2006, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Sinjai Kab. Sinjai, Penulis aktif dalam organisasi OSIS. Setelah lulus dari SMA tahun 2009, penulis tetap melanjutkan studinya dan memilih UIN Alauddin Makassar, Fakultas Ilmu Kesehatan Jurusan Keperawatan sebagai tempat terbaik untuk menggali ilmu. Penulis juga aktif dalam berbagai organisasi diluar kampus seperti HMJ Keperawatan, dan HMI Cabang Gowa Raya.

Penulis berharap perjalanan pendidikan penulis tidak berhenti sampai disini, tapi akan terus berlanjut, seperti pepatah kaum bijak, “Kejarlah ilmu walau sampai ke negeri Cina, Tuntutlah ilmu sampai ke liang lahat. Karena ilmu adalah investasi masa depan”

Semoga apa yang dijalani penulis bernilai ibadah, apa yang diperoleh dapat diaplikasikan kepada masyarakat, sebagai bakti kepada orang tua, bangsa dan Negara. Amin Ya Rabbal Alamin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R